

**Jubilación patronal y el ámbito de la validez
de aplicación del código de trabajo en Ecuador**

**Employer's retirement and the scope of validity
of application of the labor code in Ecuador**

Lizbeth Paucar-Camacho¹
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
lpaucar5@indoamerica.edu.ec

David Gonzalo Villalva-Fonseca²
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
gllambo2@indoamerica.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2024.3-1.3008

V9-N3-1 (may) 2024, pp 31-44 | Recibido: 01 de mayo del 2024 - Aceptado: 30 de mayo del 2024 (2 ronda rev.)
Edición Especial

1 ORCID: <http://orcid.org/0009-0003-4574-8549>

2 ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4168-5344>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

La Jubilación Patronal y su alcance en la validez de aplicación del Código de Trabajo en Ecuador representan una temática de gran relevancia en el contexto laboral y legal del país. A lo largo de este estudio, se identifica las disposiciones, desafíos y oportunidades que encierra esta problemática. El contexto laboral ecuatoriano es testigo de una relación de dependencia entre los empleados y las organizaciones en las que laboran, establecida por normativas que garantizan ciertos beneficios como la jubilación patronal. Sin embargo, este derecho, consagrado por el artículo 326 de la Constitución de Ecuador, está en discusión actualmente, ya que el gobierno está considerando su eliminación para dar paso a la nueva Ley de Oportunidades. Este cambio podría generar tensiones y conflictos legales, y se presta para el análisis y el debate. La necesidad de este estudio radica en la importancia de la jubilación patronal como un derecho laboral fundamental, su impacto en la vida de los trabajadores, y la potencial controversia legal que se desataría si se modifica o elimina. El objetivo principal es examinar y analizar la aplicación y validez del Código de Trabajo en este ámbito, y proporcionar un panorama claro y completo de la situación. Para cumplir con este propósito, se lleva a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva. Esta metodología permite analizar la literatura existente sobre el tema, incluyendo leyes, regulaciones, estudios previos, y opiniones de expertos en el campo. Mediante el análisis detallado de estas fuentes, se puede obtener una visión integral del problema, entender sus raíces, sus implicaciones actuales y futuras, y contribuir al desarrollo de soluciones informadas y justas. En conclusión, este estudio busca abrir un camino para el diálogo y la reflexión sobre la jubilación patronal y su lugar en el marco laboral y legal ecuatoriano. Se espera que estos hallazgos puedan ser útiles para los responsables de la toma de decisiones y todos los interesados en este campo.

Palabras claves: derecho laboral, código de trabajo, jubilación patronal, validez

ABSTRACT

Employer's retirement and its scope within the application validity of the Labor Code in Ecuador represent a significantly relevant issue in the country's labor and legal context. Throughout this study, the dispositions, challenges, and opportunities encompassed by this issue are identified. The Ecuadorian labor context bears witness to a dependent relationship between employees and the organizations for which they work, established through regulations that guarantee certain benefits, such as employer's retirement. However, this right, enshrined in Article 326 of the Ecuadorian Constitution, is currently under debate, as the government contemplates its elimination to pave the way for the new Opportunities Law. This change could generate legal tensions and conflicts, making it a subject ripe for analysis and debate. The necessity for this study lies in the importance of the employer's retirement as a fundamental labor right, its impact on workers' lives, and the potential legal controversy that might be unleashed if it were to be modified or eliminated. The primary objective is to examine and analyze the application and validity of the Labor Code in this domain, and to provide a clear and comprehensive overview of the situation. To achieve this purpose, an exhaustive literature review is conducted. This methodology allows for the analysis of existing literature on the subject, including laws, regulations, prior studies, and expert opinions in the field. Through a detailed analysis of these sources, it is possible to obtain a holistic view of the problem, understand its roots, its current and future implications, and contribute to the development of informed and just solutions. In conclusion, this study seeks to pave the way for dialogue and reflection on employer retirement and its place in the Ecuadorian labor and legal framework. It is hoped that these findings may be beneficial for decision-makers and all stakeholders in this field.

Keywords: labor law, labor code, employer retirement, validity

Introducción

Los derechos de los trabajadores son el resultado de procesos históricos de lucha y reivindicación que perduran hasta el día de hoy. La jubilación patronal es uno de esos derechos que, a pesar de velar por la dignidad del trabajador, recibe constantes críticas y genera resistencia en su aplicación. En sí, este tipo de jubilación es considerada una traba para la inversión extranjera y nacional al plantearse que las empresas procuran no tener que contratar trabajadores a largo plazo. A su vez, algunos argumentan que es anacrónica y que podría llevar a los empleadores a despedir a los trabajadores antes de que adquieran el derecho a la jubilación patronal, para evitar la carga financiera que esta conlleva (Moyano, 2022). Frente a estas críticas, la legislación ecuatoriana busca mitigar las artimañas legales que emplean las empresas para tratar de librarse de la jubilación patronal. Así, se establece protecciones para los trabajadores en caso de despido intempestivo; por ejemplo, el artículo 188 del Código del Trabajo (2005), reconoce el derecho del trabajador a una parte proporcional de la jubilación patronal en caso de haber trabajado entre veinte y veinticinco años para la misma empresa y ser despedido. De lo cual se observa que, a pesar de las protecciones legales existentes, existen preocupaciones sobre el ámbito de aplicación de las normas y su eficacia.

En este contexto, este estudio se justifica por la necesidad de examinar la validez de aplicación del Código de Trabajo en el contexto de la jubilación patronal en Ecuador. Debido a lo cual se utiliza un diseño investigativo no experimental bajo un enfoque cualitativo inductivo de análisis crítico descriptivo. A su vez, se emplea una revisión bibliográfica exhaustiva de la jubilación patronal y la validez de aplicación del Código de Trabajo en Ecuador. Se busca analizar la legislación, las políticas y las prácticas existentes, y examinar las críticas y los desafíos que se han planteado en relación con la jubilación patronal. Al hacerlo, este estudio espera proporcionar una comprensión más completa y matizada de este tema crucial para la seguridad financiera y el

bienestar de los trabajadores en Ecuador. Cabe resaltar que, la presente investigación es de tipo cualitativo. Lo que significa que, a diferencia del método cuantitativo donde se utiliza muestreo probabilístico, el método cualitativo se basa principalmente en la observación y recopilación de información no numérica. Para ello, se enfoca en el análisis de los discursos y comportamiento humano induciendo las conclusiones necesarias. Este tema en cuestión ha sido tratado de forma amplia por la academia y la jurisprudencia por lo que para el presente trabajo se han empleado filtros de inclusión y exclusión debido a discernir la información más útil para el objetivo de la investigación.

Tabla 1
Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de exclusión	Criterios de inclusión
Documentos no relacionados directamente con el tema de estudio	Investigaciones que se refieran directamente a la jubilación patronal
Doctrina redactada antes del 2019	Marco normativo que regula los derechos laborales en el sistema jurídico ecuatoriano y en derecho comparado de tradición romanista
Documentos que no aporten información significativa para el análisis	Doctrina publicada desde el 2019
Información referente al sistema common law	Documentos que hayan pasado revisión de pares
Documentos sin rigurosidad académica	

Método

La metodología para abordar el tema “Jubilación Patronal y el ámbito de la validez de aplicación del Código de Trabajo en Ecuador” se fundamenta en una revisión bibliográfica de tipo descriptivo y analítico, con el objetivo de examinar cómo se regula la jubilación patronal y la vigencia del Código de Trabajo en el contexto ecuatoriano. Se analizaron fuentes legales, doctrinarias y académicas, así como jurisprudencia relevante para entender el marco normativo y su impacto en los derechos laborales.

La recopilación de información se realizó en bases de datos como Google Scholar, Scopus y Dialnet, además de normativas clave como el Código de Trabajo, la Constitución de

Ecuador (2008) y resoluciones del Ministerio de Trabajo. Se priorizaron publicaciones entre 2015 y 2023 para reflejar los cambios recientes en la legislación laboral. Los términos de búsqueda incluyeron combinaciones como “jubilación patronal,” “Código de Trabajo en Ecuador,” y “derechos laborales.”

Para garantizar la pertinencia de los datos, se aplicaron criterios de inclusión y exclusión. Se incluyeron documentos legales, artículos académicos y análisis doctrinarios que aborden directamente el tema, estén disponibles en acceso libre y presenten enfoques cualitativos o cuantitativos. Se excluyeron documentos duplicados, tesis y aquellos que no cumplieran con los criterios temporales o temáticos.

La información recopilada fue organizada en categorías temáticas como requisitos para la jubilación patronal, limitaciones en la aplicación del Código de Trabajo y avances en la protección de derechos laborales. Este análisis permite identificar los desafíos y oportunidades para garantizar la validez de las disposiciones legales en beneficio de los trabajadores ecuatorianos.

Resultados

Sobre la jubilación patronal

El concepto de jubilación, como fenómeno socio-económico, se origina en el siglo XVIII, cuando ciertas parroquias inglesas proporcionaban una modesta retribución pecuniaria como una especie de compensación por retiro a aquellos individuos que habían concluido su periodo laboral (Muñoz & Jurado, 2021) y que como retribución por sus labores el empleador esta en el deber de otorgarle su pensión vitalicia, o según exigencia del trabajador a través de un pago global, sin embargo adicional a los años de servicio debe cumplir con una serie de requisitos para cumplir con este beneficio, según lo estipulado en el artículo 216 del Código del Trabajo. El objetivo general de esta investigación es analizar el manejo de la provisión de jubilación patronal y su funcionamiento hoy en día. La metodología utilizada se basa en un diseño bibliográfico de tipo documental. Se muestran

como resultados que la jubilación patronal como beneficio al empleado, debe cumplir con exigencias y normativas legales – contables para el cálculo, pago y registro adecuado en los estados financieros de las empresas, pues para que los empleadores puedan pagar las cuantías correspondientes a cada uno de sus empleados debe contar con una provision que permita lograr tener la disponibilidad presupuestaria para tal pago. De esta manera las empresas estarían cumpliendo con las exigencias de ley, además podrían cubrir los beneficios que por derecho le corresponden a los trabajadores, siempre que cumplan y manejen las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera que correspondan al caso como son las NIC 12, NIC 19, NIC 37 y las NIIF para Pymes según sea el caso. Esto es consecuencia de que los aportes privados suelen absorber los impuestos, mientras que las pensiones públicas, financiadas por el Estado, se encuentran en constante deterioro, lo que pone en riesgo la estabilidad del sistema económico.

En esta línea, Ecuador no escapa a esta realidad. De hecho, se presenta un sistema mixto de pensiones, es decir, coexisten las pensiones estatales gestionadas por el IESS y las pensiones empresariales. Estas últimas son aquellas que se adquieren cuando un empleado ha trabajado de manera continua o ininterrumpida para la misma empresa durante más de 25 años, tal como establece el Código del Trabajo (2005) en su artículo 216. No obstante, también se aplica a aquellos empleados con una antigüedad de entre 20 y 25 años cuyo empleador haya decidido terminar la relación laboral, en cuyo caso, el empleado recibe el beneficio de manera proporcional. Sin embargo, si el empleado es quien pone fin a la relación laboral, este beneficio se pierde (Chacón et al., 2020)2020.

Analizando el fenómeno de la jubilación patronal en Ecuador, es evidente que se enfrenta a desafíos en el contexto de la aplicación del Código de Trabajo. Este marco legal establece los requisitos y condiciones para que los empleados tengan derecho a la jubilación patronal. Sin embargo, estos mismos lineamientos pueden resultar restrictivos en algunos casos. Es

fundamental evaluar si el sistema actual de jubilación patronal se mantiene pertinente y funcional, especialmente considerando los cambios demográficos y económicos que atraviesa el país.

Además, es necesario considerar la dualidad del sistema de jubilaciones en Ecuador donde coexisten los aportes estatales y las contribuciones patronales. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de un equilibrio entre ambos tipos de pensiones en pro de la sostenibilidad financiera y social del sistema de jubilaciones. Otro punto importante para considerar es la potencial disparidad entre los trabajadores que pueden acceder a la jubilación patronal, es decir, aquellos que han trabajado de manera continua para la misma empresa durante un periodo significativo, y aquellos que, por diversas razones, no han podido cumplir con este requisito. Este escenario podría dar lugar a desigualdades que deben ser abordadas a través de reformas legales y políticas.

En cuanto a la aplicación del Código de Trabajo en relación con la jubilación patronal, es necesario reflexionar sobre las posibles mejoras o reformas que podrían realizarse para optimizar este proceso. En este sentido, la interpretación y aplicación de las leyes actuales son fundamentales para garantizar que los trabajadores puedan acceder a sus derechos de jubilación de manera justa y equitativa. Finalmente, es imprescindible considerar el impacto económico de la jubilación patronal en las empresas y en la economía del país en general. Al fin y al cabo, las empresas son las que deben hacer frente a estos costos, lo cual puede representar un desafío, especialmente para las pequeñas y medianas empresas. Por ello, se requiere de un análisis riguroso y detallado para garantizar que el sistema de jubilación patronal sea sostenible a largo plazo, tanto para los trabajadores como para las empresas (Muñoz & Jurado, 2021) y que como retribución por sus labores el empleador esta en el deber de otorgarle su pensión vitalicia, o según exigencia del trabajador a través de un pago global, sin embargo adicional a los años de servicio debe cumplir con una serie de requisitos para cumplir con este beneficio, según lo estipulado

en el artículo 216 del Código del Trabajo. El objetivo general de esta investigación es analizar el manejo de la provisión de jubilación patronal y su funcionamiento hoy en día. La metodología utilizada se basa en un diseño bibliográfico de tipo documental. Se muestran como resultados que la jubilación patronal como beneficio al empleado, debe cumplir con exigencias y normativas legales – contables para el cálculo, pago y registro adecuado en los estados financieros de las empresas, pues para que los empleadores puedan pagar las cuantías correspondientes a cada uno de sus empleados debe contar con una provision que permita lograr tener la disponibilidad presupuestaria para tal pago. De esta manera las empresas estarían cumpliendo con las exigencias de ley, además podrían cubrir los beneficios que por derecho le corresponden a los trabajadores, siempre que cumplir y manejen las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera que correspondan al caso como son las NIC 12, NIC 19, NIC 37 y las NIIF para Pymes según sea el caso.

La jubilación patronal se define como una prestación vitalicia otorgada a los trabajadores con una trayectoria de veinte años o más en una empresa, se considera un derecho fundamental y se encuentra en la intersección de varias disciplinas: Derecho Laboral, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Constitucional (Moyano, 2022). Esta figura se recoge y protege por la legislación laboral ecuatorial que, en el artículo 216 del Código de Trabajo (2005), contempla los requisitos para su aplicación al disponer que “Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas”. Su importancia radica en su capacidad para proporcionar seguridad financiera a largo plazo a los empleados en su etapa post-laboral, protegiendo así su dignidad y bienestar.

En Ecuador esta prestación laboral es resultado de procesos de reivindicación y lucha de clases. Así, en este país la jubilación patronal surge como un derecho de los trabajadores

obtenido gracias a “diferentes procesos de reforma del Estado, que fue impulsado por el régimen juliano llamado así en esa época y como resultado de las grandes luchas sociales y políticas de los años veinte y treinta”. Este proceso culminó con la creación del Seguro Social Ecuatoriano en marzo de 1928, mediante el Decreto Ejecutivo N° 18, en el gobierno del Dr. Isidro Ayora. En aquel entonces, la institución nació bajo el nombre de Caja de Pensiones, ofreciendo servicios como Caja de Jubilaciones, Montepío Civil, Retiro y Montepío Militar, Ahorro y Cooperativa (Bonilla, 2019). No obstante, la jubilación patronal fue introducida en el Ecuador tiempo después en 1938 a través del Código de Trabajo como una alternativa para las personas que no pudieron acogerse a los beneficios de la recién creada Caja del Seguro (Moyano, 2022). Este reconocimiento legal de la jubilación patronal refuerza su importancia como derecho de los trabajadores en Ecuador. Esta historia destaca el papel de la jubilación patronal como una herramienta para proporcionar seguridad financiera a los trabajadores que no estaban cubiertos por otras formas de seguridad social.

La jubilación patronal se establece como un derecho inalienable para los empleados que mantienen una relación laboral de dependencia y que cumplen con las disposiciones contempladas en el Código de Trabajo. Este derecho laboral ha sido reconocido en Ecuador desde 1938, durante la administración del General Alberto Enríquez Gallo, quien instauró la norma de que los empleados que hubieran servido de manera ininterrumpida durante más de 25 años bajo un mismo empleador tendrían derecho a la jubilación patronal, dando origen al Código de Trabajo (Muñoz & Jurado, 2021) y que como retribución por sus labores el empleador esta en el deber de otorgarle su pensión vitalicia, o según exigencia del trabajador a través de un pago global, sin embargo adicional a los años de servicio debe cumplir con una serie de requisitos para cumplir con este beneficio, según lo estipulado en el artículo 216 del Código del Trabajo. El objetivo general de esta investigación es analizar el manejo de la provisión de jubilación

patronal y su funcionamiento hoy en día. La metodología utilizada se basa en un diseño bibliográfico de tipo documental. Se muestran como resultados que la jubilación patronal como beneficio al empleado, debe cumplir con exigencias y normativas legales – contables para el cálculo, pago y registro adecuado en los estados financieros de las empresas, pues para que los empleadores puedan pagar las cuantías correspondientes a cada uno de sus empleados debe contar con una provisión que permita lograr tener la disponibilidad presupuestaria para tal pago. De esta manera las empresas estarían cumpliendo con las exigencias de ley, además podrían cubrir los beneficios que por derecho le corresponden a los trabajadores, siempre que cumplan y manejen las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera que correspondan al caso como son las NIC 12, NIC 19, NIC 37 y las NIIF para Pymes según sea el caso. Estas normas han permanecido vigentes en el marco jurídico laboral ecuatoriano hasta la fecha.

Este tipo de retribución se otorga mediante una pensión que puede ser vitalicia o a través de un fondo acumulativo, según se establece en el Registro Oficial Suplemento 167 del 16-12-2005 (Chacón et al., 2020). Sin embargo, será el trabajador quien elija si prefiere recibir este beneficio a través de un fondo acumulativo, decisión que debe tomarse en consonancia con el acuerdo ministerial MDT-2016-0099. En este mismo orden, Chacón et al. (2020) indican que para el cálculo de estos pagos se deben tener en cuenta diversas variables:

Para el cálculo de la pensión vitalicia mensual, se deben considerar el fondo de reserva, las remuneraciones de los últimos cinco años y el tiempo de servicio en la empresa. Para el cálculo del fondo acumulativo, se deben tener en cuenta el coeficiente de renta vitalicia, el valor de la pensión vitalicia mensual y el valor de la décimo tercera y décimo cuarta remuneración (pág. 39).

Para profundizar en la interpretación y aplicación del Código de Trabajo en relación con la jubilación patronal, es relevante analizar las disposiciones legales en su contexto histórico

y contemporáneo. El Código de Trabajo, establecido en 1938, ha sido un instrumento legal fundamental para proteger los derechos de los trabajadores en Ecuador, incluyendo el derecho a la jubilación patronal. Sin embargo, como toda normativa, su aplicación y efectividad deben ser evaluadas continuamente a la luz de los cambios socioeconómicos y laborales.

Por otra parte, es importante considerar que la elección del tipo de beneficio de jubilación ya sea una pensión vitalicia mensual o un fondo acumulativo, puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores jubilados. Esta decisión, que según el Código de Trabajo debe ser tomada por el trabajador, requiere de un adecuado asesoramiento y planificación financiera.

Además, es esencial examinar los factores y variables que se consideran para calcular el monto de la jubilación patronal. Estos factores, como el fondo de reserva, las remuneraciones de los últimos cinco años y el tiempo de servicio en la empresa, son cruciales para determinar la justicia y adecuación de los beneficios de jubilación.

En este sentido, se plantea la necesidad de un análisis integral y detallado del sistema de jubilación patronal en Ecuador, con el objetivo de identificar posibles áreas de mejora o reforma (Muñoz & Jurado, 2021) y que como retribución por sus labores el empleador esta en el deber de otorgarle su pensión vitalicia, o según exigencia del trabajador a través de un pago global, sin embargo adicional a los años de servicio debe cumplir con una serie de requisitos para cumplir con este beneficio, según lo estipulado en el artículo 216 del Código del Trabajo. El objetivo general de esta investigación es analizar el manejo de la provisión de jubilación patronal y su funcionamiento hoy en día. La metodología utilizada se basa en un diseño bibliográfico de tipo documental. Se muestran como resultados que la jubilación patronal como beneficio al empleado, debe cumplir con exigencias y normativas legales – contables para el cálculo, pago y registro adecuado en los estados financieros de las empresas, pues para

que los empleadores puedan pagar las cuantías correspondientes a cada uno de sus empleados debe contar con una provision que permita lograr tener la disponibilidad presupuestaria para tal pago. De esta manera las empresas estarían cumpliendo con las exigencias de ley, además podrían cubrir los beneficios que por derecho le corresponden a los trabajadores, siempre que cumplan y manejen las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera que correspondan al caso como son las NIC 12, NIC 19, NIC 37 y las NIIF para Pymes según sea el caso.

Otros tipos de jubilación

En este punto es prudente generar este apartado para distinguir los tipos de jubilaciones aplicables en el Ecuador. Dentro de nuestro país los tipos de jubilación son regulados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, (IESS), incluyendo a la jubilación patronal cuyas pensiones se dan tomando en cuenta las normas del IESS. En lo que respecta a los otros tipos de jubilaciones, el artículo 184 de la Ley de Seguridad Social clasifica las jubilaciones según la contingencia que la determine, pudiendo ser: Ordinaria de vejez, por invalidez, y por edad avanzada (2001). Respecto a la jubilación ordinaria de vejez se dispone que, “Se acreditará derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) imposiciones mensuales sin límite de edad” (Ley de Seguridad Social, 2001). Es decir, la contingencia que posibilita la jubilación por vejez es haber cumplido 60 años y tener 360 imposiciones mensuales, o haber alcanzado las 480 imposiciones mensuales independiente de la edad.

Por su parte, la jubilación por invalidez o incapacidad permanente opera bajo lo establecido el artículo 186 de la Ley de Seguridad Social del Ecuador (2001). Así, para acceder a la pensión de jubilación por invalidez total y permanente, se deben cumplir una serie de requisitos. De acuerdo con el literal “a” del artículo, la persona debe tener incapacidad absoluta y permanente

para todo trabajo, que puede ocurrir durante su empleo activo o durante un período de inactividad compensada; es indiferente la causa de la incapacidad, pero debe tener cotizadas al menos sesenta mensualidades, siendo al menos seis de ellas inmediatamente anteriores a la incapacidad. Alternativamente, el literal “b” del artículo recoge que, el interesado puede acceder a la prestación si sufre una incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo en los dos años siguientes al cese en la actividad laboral o a la finalización del período de inactividad compensada; aquí, debe haber acumulado al menos ciento veinte cotizaciones mensuales y no percibir otra pensión de jubilación, salvo una pensión de invalidez del sistema de jubilación por ahorro individual obligatorio por la misma contingencia. Ahora bien, el último inciso de este artículo 186 contempla una situación de excepción; si una persona se encuentra en situación de incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, pero no cumple los requisitos para la jubilación por invalidez total, puede tener derecho a una pensión asistencial no contributiva por invalidez, en las condiciones previstas en el artículo 205 de la ley. Sin embargo, esta pensión asistencial no es aplicable si la persona está cubierta por el Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Por último, de acuerdo al artículo 188 de la Ley de Seguridad Social (2001), la jubilación por edad avanzada se da cuando el asegurado hubiere cumplido setenta años de edad y registre al menos 120 imposiciones mensuales. También opera cuando el asegurado hubiere cumplido 65 años, registre 180 imposiciones mensuales y demuestre ante el IESS que permanecido cesante durante 120 días consecutivos. Cabe decir que, esta jubilación “es incompatible con cualquier otra prestación por vejez o invalidez total y permanente, incluido el subsidio transitorio por incapacidad, salvo la prestación que por la misma causal de edad avanzada se le reconozca en el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio” (Art. 188, Ley de Seguridad Social, 2001).

Derecho de grado constitucional

La Constitución del Ecuador, en sus artículos 33 y 37 numeral 3 (CRE, 2008), consagra la seguridad social como un derecho humano que debe ser garantizado por el Estado, siendo una manifestación de este la jubilación patronal. De manera específica, el texto constitucional expresa que “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Art. 33, CRE, 2008). Por su parte, el artículo 37 numeral 3 de la Constitución dispone que “El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: (...) 3. La jubilación universal”. Esta visión de la jubilación patronal como un derecho derivado de la dignidad humana y protegido por el Estado refleja la importancia que la sociedad ecuatoriana otorga a la seguridad financiera y al bienestar de sus trabajadores en la etapa de jubilación. Por su parte, a nivel internacional, “El derecho a la pensión, como parte integrante del derecho a la seguridad social, también se encuentra dentro del alcance del artículo 26 de la Convención Americana que se refiere a las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la OEA” (OEA, 2021). Reconocimiento internacional que subraya la relevancia de la jubilación patronal como un derecho humano fundamental y como una figura que debe ser tutelada por los Estados democráticos al tutelar la realización de la dignidad humana.

Según la legislación laboral ecuatoriana, la jubilación patronal se configura como el derecho del empleado, sometido al Código del Trabajo, a obtener una pensión vitalicia de su empleador por haber prestado servicios personales en un vínculo de dependencia durante 25 años o más. Para su concesión, no se requiere que el empleado haya realizado un número específico de aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; tampoco la edad del empleado es un factor que otorga el derecho a este tipo de jubilación, el elemento fundamental es el tiempo de servicio. Por otro lado, el seguro general obligatorio tiene como objetivo cubrir contingencias tales como:

enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos laborales, desempleo, vejez, discapacidad y muerte. Para acceder a la jubilación por vejez del seguro general obligatorio, la persona debe cumplir una determinada edad, estar cesante y haber realizado un mínimo de aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, independientemente de su situación laboral.

A su vez, la Corte Constitucional del Ecuador estableció que el derecho a la seguridad social, el cual se encuadra dentro de los derechos sociales denominados en nuestra Constitución como del buen vivir, busca proteger a las personas ante las contingencias previamente mencionadas. Asimismo, señaló que la pensión por vejez forma parte de las prestaciones económicas del sistema de seguridad social. A diferencia de la jubilación patronal, para obtener la pensión universal otorgada por el seguro general obligatorio, la edad de la persona es un factor indispensable por considerar para el otorgamiento de este beneficio. Bajo estas premisas, la Corte sostiene que el sistema establecido por el Banco Central es un régimen sui generis, dado que era independiente del sistema administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Sin embargo, cubría contingencias similares, como vejez, invalidez y montepío, así como otras no cubiertas por el seguro general obligatorio, como mejoras a la jubilación patronal (*Sentencia N.º 23-18-IN/19*, 2019).

De hecho, los empleados del Banco Central tenían dos regímenes: (i) el seguro general obligatorio, gestionado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que se activaba cumpliendo los requisitos de la Ley de Seguridad Social; y, (ii) un sistema especial para los servidores y obreros del Banco Central, que operaba según las exigencias establecidas en la regulación dictada por la Junta Monetaria y el Directorio de la institución. Con relación a este último régimen, los obreros del Banco Central, es decir aquellos regulados por el Código de Trabajo, recibían aportes realizados por esta entidad como una mejora a su beneficio de jubilación patronal. Mientras que, para los servidores públicos del Banco Central, sus montos de “jubilación” por vejez se constituían como una mejora

complementaria a las prestaciones otorgadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pero no sustituían la pensión que podían obtener por el seguro general obligatorio (*Sentencia No. 73-09-IN/21*, 2021).

Lo anterior se fundamenta en que la normativa aplicable a este tipo de trabajadores, la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, no consagraba el derecho a la jubilación patronal para los servidores. Contaba, únicamente, con un beneficio consistente en el derecho a percibir, por una sola vez, el equivalente a cuatro remuneraciones mensuales unificadas. Por lo tanto, al ser el Banco Central una entidad estatal regida por derecho público y al no estar expresamente permitida la concesión de jubilación patronal para los servidores públicos, esta estaba y está vedada. Otra particularidad del sistema del Banco Central es que no estipulaba un monto máximo de pensión. La configuración del “Fondo de Pensiones Jubilares” fue diseñada para otorgar a los empleados y servidores, montos mensuales superiores a los que hubieran recibido bajo el régimen legal de jubilación patronal y del seguro general obligatorio. Posteriormente, el FCPC-BCE calculaba la cantidad a entregar, basándose en los valores existentes en la cuenta individual del jubilado. La misma se conformaba por su ahorro, la contribución de la institución y la capitalización de los rendimientos por inversión (*Sentencia No. 73-09-IN/21*, 2021).

El “Fondo de Pensiones Jubilares” se constituyó mediante una operación económica de inversión: aportes de los empleados del Banco Central, quienes entregaban una porción de su salario; y, por los jubilados, quienes abonaban un porcentaje de su beneficio jubilar. Dado que los rendimientos por jubilación estaban establecidos por cálculos fijos constantes en el estatuto del fondo, cuando éstos resultaban insuficientes, el Banco Central realizaba un aporte mayor. De hecho, la Contraloría General del Estado, a través de un informe de auditoría, señala que USD 73 497 320.6399 corresponden a los valores que el Banco Central del Ecuador entregó al Fondo de Pensiones Jubilares y al Fondo Complementario Previsional Cerrado, desde el año 1993 hasta 2008. De lo expuesto, se concluye que el régimen

especial de jubilación del Banco Central no comparte la naturaleza de la jubilación patronal en sentido estricto, pues estaba destinada sólo para los trabajadores regidos por el Código de Trabajo y tenía un carácter de mejora del monto que debían recibir. En la discusión sobre la jubilación patronal y la validez de aplicación del Código de Trabajo en Ecuador, es esencial entender cómo funciona el sistema de jubilación en el país. Con el fin de garantizar la protección de los trabajadores y la seguridad de sus ingresos en la vejez, el sistema laboral ecuatoriano establece dos tipos de beneficios de jubilación: la jubilación patronal y la pensión del seguro general obligatorio (*Sentencia No. 73-09-IN/21, 2021*).

La jubilación patronal es un beneficio otorgado a los empleados que han prestado servicios a un empleador durante 25 años o más. Este beneficio es independiente de las contribuciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y no está vinculado a la edad del empleado. El seguro general obligatorio, por otro lado, es un sistema que cubre una serie de contingencias, incluyendo la vejez, y requiere que el empleado haya cumplido una determinada edad y haya realizado contribuciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El Banco Central de Ecuador, como institución estatal, ha establecido su propio régimen de jubilación, que se considera *sui generis* o único en su tipo. Este sistema se superpone al seguro general obligatorio, pero ofrece beneficios adicionales, como mejoras a la jubilación patronal. Sin embargo, sólo los trabajadores regulados por el Código del Trabajo son elegibles para este régimen especial, y los servidores públicos del Banco Central no tienen derecho a la jubilación patronal. En conclusión, la jubilación patronal y la validez de aplicación del Código de Trabajo en Ecuador son temas complejos que implican una serie de consideraciones legales y prácticas. A medida que se discuten estos temas, es esencial que se mantengan las protecciones para los trabajadores y se respeten las normativas legales establecidas (*Sentencia No. 73-09-IN/21, 2021*).

El mecanismo de indemnización instituido en este dictamen dispone el desembolso

de pensiones a determinados pensionados, siguiendo el cumplimiento proporcional de los requisitos planteados en la Ley de Seguridad Social. Sobre este asunto, es necesario subrayar que dicha indemnización corresponde a un resarcimiento en favor de los pensionados, considerando su estatus de prioridad, la confianza legítima instaurada y el principio de equidad. Por consiguiente, no debe confundirse el pago monetario ordenado en esta sentencia como un reemplazo a los beneficios jubilares adicionales o a los derechos a la seguridad social o pensión patronal de los jubilados. Por el contrario, el carácter de este monto es puramente compensatorio y busca garantizar el derecho a una vida digna de los jubilados. De este modo, deberá ser consignado de manera mensual y vitalicia en beneficio de los jubilados beneficiarios, impidiendo la transmisión o transferencia de la compensación de resarcimiento.

¿Protección a los trabajadores o medida lesiva?

La jubilación patronal “se introduce en el Ecuador en el año 1938 a través del Código de Trabajo o como una alternativa para las personas que no pudieron acogerse a los beneficios de la recién creada Caja del Seguro” (Moyano, 2022). A pesar de hacer efectivo varios derechos intrínsecos de la dignidad humana, la institución de la jubilación patronal ha suscitado numerosas críticas argumentando su anacronismo, el hecho de que, en contra de su objetivo, podría afectar a los trabajadores, que correrían el riesgo de ser despedidos cuando se acerquen los años necesarios para acceder a ella, además de los posibles problemas de liquidez que podría ocasionar en las empresas por el doble desembolso que se generaría por el mismo concepto (Moyano, 2022).

En Ecuador la legislación nacional trata de mitigar este problema reconociendo la parte proporcional de la jubilación correspondiente ante un despido intempestivo. De esta forma, el artículo 188 del Código del Trabajo sobre despido intempestivo en su inciso correspondiente dispone que, “En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y

menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal” (Código de Trabajo, 2005). Lo anotado evidencia problemas respecto al ámbito de aplicación de las normas del Código de Trabajo tanto como la efectividad de estas (Muñoz & Jurado, 2021).

La jubilación y su relación con la indemnización

La estructura de reparación instaurada en la sentencia No. 73-09-IN/21 ofrece un resarcimiento económico mensual y vitalicio a ciertos jubilados que cumplan con los criterios establecidos en la Ley de Seguridad Social. Este arreglo denota un esfuerzo por mantener la equidad y legitimidad, al tiempo que enfatiza la importancia de garantizar una vida digna para los jubilados. Se enfatiza la importancia de diferenciar entre la indemnización y otros beneficios jubilares, demostrando la complejidad de los sistemas de seguridad social y pensiones. Este tema es particularmente relevante cuando se considera la intersección entre el derecho laboral y el derecho constitucional, así como el equilibrio necesario entre los derechos de los trabajadores y los límites fiscales.

El hecho de que la norma originalmente impugnada haya sido derogada y reemplazada por el Código Orgánico Monetario y Financiero plantea preguntas importantes sobre la continuidad del derecho y la interpretación legal. Este caso es un recordatorio de que las leyes y reglamentos están sujetos a cambios y que los jueces y tribunales deben adaptarse a estos cambios. El dictamen de la Corte sobre la constitucionalidad condicionada y la interpretación propuesta para el inciso siete de la disposición transitoria vigésima del Código Orgánico Monetario y Financiero resalta la naturaleza dinámica y condicional de la ley. Esto destaca la flexibilidad y adaptabilidad requeridas en el ámbito jurídico para ajustarse a circunstancias cambiantes y garantizar la justicia y equidad.

La decisión de que la sentencia tendrá efectos solo en el futuro refleja una consideración

cuidadosa de los potenciales efectos retroactivos. Este enfoque evita el riesgo de injusticias retrospectivas y enfatiza la importancia de una planificación previsoras y transparente en el marco legal y judicial (*Sentencia No. 73-09-IN/21*, 2021). En consecuencia, las indemnizaciones son un concepto económico diferente a la jubilación. Sin embargo, dependiendo del tipo de indemnización se toma en consideración los años trabajados y las aportaciones al seguro social, como es el caso de indemnizaciones por despido intempestivo.

Punto de discusión

En el marco legal ecuatoriano, todos los individuos que brindan sus servicios a entidades legalmente constituidas se encuentran en una relación de dependencia y, por ende, reciben compensaciones económicas, conocidas como remuneraciones, por sus esfuerzos en el marco de la organización. Adicionalmente, estos individuos tienen derecho a ciertos beneficios adicionales que son requeridos por la legislación, entre los que se incluyen la inscripción al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el pago de horas adicionales, los fondos de reserva, la licencia por maternidad o paternidad, y ciertamente, la jubilación patronal, entre otras prestaciones (Novoa, 2021)

Todas las retribuciones que los empleados reciben de la organización son consideradas beneficios y, para su identificación, la empresa debe implementar la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 (NIC 19), que ayuda a determinar qué beneficios se proporcionan a corto plazo, cuáles son posteriores al empleo y cuáles son debido a la finalización del empleo. En este contexto, las empresas están obligadas a registrar provisiones contables para el pago de dichos beneficios, incluyendo la jubilación patronal. El incumplimiento de esta exigencia se traduce en una violación de la norma que puede afectar los estados financieros y generar errores en estos al ser presentados (Novoa, 2021)

Las grandes corporaciones al igual que las pequeñas y medianas empresas (Pymes) tienen la obligación de reflejar en sus estados

financieros la provisión para el pago de las prestaciones post-empleo de los trabajadores. En el caso de las Pymes, estas deben aplicar la NIIF para Pymes sección 28, que determina los beneficios post-empleo, para que sus estados financieros sean congruentes y las decisiones empresariales estén ajustadas a la realidad, permitiendo decisiones certeras y oportunas (Fray & Salazar, 2020). Igualmente, todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben presentar los estados financieros teniendo en cuenta también la NIC 12 y NIC 19, referentes al Impuesto a las Ganancias y Beneficios a Empleados respectivamente, todo ello bajo la exigencia de la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros bajo resolución N° 08.G.DSC.010.

En la actualidad, el Gobierno de Ecuador se encuentra debatiendo la posibilidad de eliminar la jubilación patronal, introduciendo la nueva Ley de Oportunidades, la cual apunta a abrir nuevas posibilidades para la población que no tiene trabajo o un contrato permanente. Esta propuesta ha generado una división considerable entre los trabajadores y las empresas, ya que expertos en derecho laboral argumentan que suprimir este derecho no sería lo más adecuado, sino que sería más conveniente introducir algunas modificaciones basadas en lo ya establecido. “Según cita Ortiz (2021) en una entrevista con Tito Palma, actual decano de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, no se puede eliminar un derecho ya consagrado según lo indicado por el artículo 326 de la Constitución del Ecuador” (Muñoz & Jurado, 2021) y que como retribución por sus labores el empleador esta en el deber de otorgarle su pensión vitalicia, o según exigencia del trabajador a través de un pago global, sin embargo adicional a los años de servicio debe cumplir con una serie de requisitos para cumplir con este beneficio, según lo estipulado en el artículo 216 del Código del Trabajo. El objetivo general de esta investigación es analizar el manejo de la provisión de jubilación patronal y su funcionamiento hoy en día. La metodología utilizada se basa en un diseño bibliográfico de tipo documental. Se muestran como resultados que la jubilación patronal

como beneficio al empleado, debe cumplir con exigencias y normativas legales – contables para el cálculo, pago y registro adecuado en los estados financieros de las empresas, pues para que los empleadores puedan pagar las cuantías correspondientes a cada uno de sus empleados debe contar con una provision que permita lograr tener la disponibilidad presupuestaria para tal pago. De esta manera las empresas estarían cumpliendo con las exigencias de ley, además podrían cubrir los beneficios que por derecho le corresponden a los trabajadores, siempre que cumplan y manejen las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera que correspondan al caso como son las NIC 12, NIC 19, NIC 37 y las NIIF para Pymes según sea el caso, por lo que abolir la jubilación patronal sería inconstitucional. A su vez, se indica también que la mayoría de las empresas no han encontrado problemas al realizar los pagos de estas jubilaciones a sus empleados. No obstante, las organizaciones que enfrentan dificultades para hacerlo a menudo utilizan como justificación el despido del trabajador antes de que complete los 20 años de servicio para evitar este deber. Por tanto, en la nueva Ley se planea incorporar una disposición que permita la acumulación de años de servicio en distintas empresas hasta alcanzar el tiempo requerido para establecer un fondo de pensión que pueda atender la situación (Muñoz & Jurado, 2021) y que como retribución por sus labores el empleador esta en el deber de otorgarle su pensión vitalicia, o según exigencia del trabajador a través de un pago global, sin embargo adicional a los años de servicio debe cumplir con una serie de requisitos para cumplir con este beneficio, según lo estipulado en el artículo 216 del Código del Trabajo. El objetivo general de esta investigación es analizar el manejo de la provisión de jubilación patronal y su funcionamiento hoy en día. La metodología utilizada se basa en un diseño bibliográfico de tipo documental. Se muestran como resultados que la jubilación patronal como beneficio al empleado, debe cumplir con exigencias y normativas legales – contables para el cálculo, pago y registro adecuado en los estados financieros de las empresas, pues para que los empleadores puedan pagar las cuantías

correspondientes a cada uno de sus empleados debe contar con una provision que permita lograr tener la disponibilidad presupuestaria para tal pago. De esta manera las empresas estarían cumpliendo con las exigencias de ley, además podrían cubrir los beneficios que por derecho le corresponden a los trabajadores, siempre que cumplan y manejen las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera que correspondan al caso como son las NIC 12, NIC 19, NIC 37 y las NIIF para Pymes según sea el caso.

Conclusiones

La jubilación patronal entendida como una prestación vitalicia a cargo del empleador de un trabajador que han laborado más de 25 años en una empresa se considera un derecho fundamental que protege la dignidad humana. Esta figura está consagrada en la Constitución de la República como una forma del derecho a la seguridad social en sus artículos 33 y 37 numeral 3. A su vez, este derecho se encuentra consagrado en varios tratados internacionales como la Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 26, y varios tratados de la Organización Internacional del Trabajo. Dentro del Ecuador, el derecho al seguro tiene sus orígenes en diferentes reformas del Estado resultado de grandes luchas sociales y políticas, impulsado por el régimen juliano, lo cual se concretó en la creación del Seguro Social en marzo de 1928. No obstante, la jubilación patronal se introduce en la legislación laboral del Ecuador 10 años después, en 1938.

La importancia de la jubilación patronal radica en su función de tutelar varios derechos humanos como la dignidad, seguridad social, seguridad financiera, entre otros. Sin embargo, a pesar de la importancia de esta figura, la jubilación patronal ha sido objeto de críticas. Ciertas corrientes económicas contrarias a las políticas de justicia social se oponen a la existencia de esta figura porque disminuye la inversión, en especial extranjera, debido a que genera obligaciones adicionales a los empleadores que dudan invertir en el país. A su vez, se critica el anacronismo de esta figura y que, en lugar de proteger a los trabajadores, invita

a los empleadores a despedir a los trabajadores antes de que ajusten el tiempo requerido para que opere la jubilación patronal. Por su parte, otra crítica que surge es que representa doble remuneración por parte del empleador ya que, durante todos esos años de empleo efectivo, se debe tenerse a los trabajadores asegurados. Estas críticas plantean cuestiones importantes sobre la efectividad y la equidad del sistema de jubilación patronal.

La situación más preocupante por su impacto es el hecho que, al acercarse los años requeridos para que opere la jubilación patronal el empleador se ve tentado a despedir al trabajador para no cubrir este rubro. Esta problemática ha sido contemplada en parte por el Código de Trabajo que, en su artículo 188, reconoce el derecho del trabajador a una parte proporcional de la jubilación patronal en caso de haber trabajado entre veinte y veinticinco años para la misma empresa y ser despedido. Con todo, la salida ante esta norma es despedir al trabajador antes de cumplir 20 años en la empresa. Lo cual evidencia el problema del ámbito de aplicación del Código de Trabajo y la efectividad de la normativa laboral en la tutela de la jubilación patronal. Ante esto y tras analizar la normativa laboral vigente se llegó a las conclusiones correspondientes al objeto de este trabajo.

Específicamente, se observa que la legislación laboral ecuatoriana tiene una tradición enfocada en la justicia social, política que impacta el grado de inversión extranjera, pero que a su vez tutela a los trabajadores y los protege de la explotación laboral y otras formas de afectación de derechos laborales. Esta protección se extiende al ámbito de jubilación patronal la cual, para hacerse efectiva, necesita del respeto de los empleadores a la dignidad de sus trabajadores. No obstante, y en los casos en que el despido de un trabajador suceda antes de los 20 años debido a evitar cubrir el proporcional a la jubilación patronal, la legislación ecuatoriana contempla la compensación económica por despido intempestivo que incluye el pago proporcional a los años trabajados. Sin embargo, esta cobertura se observa como injusta afectando el ámbito de validez de la jubilación patronal.

Ante lo cual, hace falta tomar medidas legislativas que renueven la protección de los trabajadores próximos a jubilarse.

Referencias bibliográficas

- Bonilla, L. (2019). La Jubilación Un Derecho De Los Trabajadores O Una Mera Prestación De La Seguridad Social Ecuatoriana. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 18(1), 1-18.
- Chacón, M., Moreno, V., & Díaz, J. (2020). Provisiones por desahucio y jubilación patronal su reconocimiento y medición contable y tributario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(Extra 4), 34-64.
- Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 (2005).
- CRE, Registro Oficial 449 (2008). https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR&codRO=DB5034772D272296BBEF9AEC2C929B38CB5836C5&query=%20constituci&numParrafo=none
- Fray, J., & Salazar, B. (2020). *Diagnóstico del efecto de las reformas laborales en los estados financieros de una Pyme*. Universidad de Guayaquil.
- Ley de Seguridad Social, Registro Oficial Edición Especial No. 59 (2001).
- Moyano, J. (2022). La Jubilación Patronal en Ecuador. *OBSERVATORIO DE FINANCIAMIENTO PARA EL DESARROLLO*, 2, Article 2.
- Muñoz, K., & Jurado, D. (2021). El manejo de la provisión de jubilación patronal. ¿Cómo funciona hoy en día? *Polo del Conocimiento*, 6(10), Article 10. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3244>
- Novoa, J. (2021). *El impacto financiero del impuesto diferido en el sector comercial con respecto al cálculo actuarial de la jubilación patronal en el Ecuador* [BachelorThesis, PUCE - Quito]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/19109>
- OEA. (2021). *Compendio sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. Estándares Interamericanos*. REDESCA. https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/compendio%20desca_esp_completo.pdf
- Sentencia N°. 23-18-IN/19, (Corte Constitucional del Ecuador 19 de diciembre de 2019).
- Sentencia No. 73-09-IN/21, (Corte Constitucional del Ecuador 3 de marzo de 2021). http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNldGE6J3RyYW1pdGUnLCBldWlkOidmMjA5YjYyNi03MDJiLTQ3MmQtYTZkMy11OTlkODBIMTZjMTQucGRmJ30=